

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**GRADO EN DERECHO**



**"TRABAJO DE FIN DE GRADO SOBRE LA  
REGULACIÓN JURÍDICA DE LA  
COLOCACIÓN AU PAIR."**

Realizado por la alumna de 4º curso de 2016/2017:

**MARINA CABEZA ARANDA**

Trabajo tutelado por el Catedrático:

**RAFAEL ARENAS GARCÍA**

Trabajo de fin de Grado presentado ante la Universidad Autónoma de  
Barcelona para optar al Título de:

**GRADUADA EN DERECHO**

Barcelona, 11 mayo de 2017.

## **RESUMEN**

Ante una problemática reconocida de forma global como lo es la emigración, la inmigración y la contratación laboral transfronteriza, acotaré los límites y especificaciones que la colocación Au pair implica. Al ser una situación jurídica no clasificable fácilmente como un régimen estudiantil, laboral o voluntario y debido a la debilidad a la que se exponen los jóvenes al iniciar la experiencia a la par, he considerado necesario determinar la naturaleza y las normas que son aplicables en relación a competencia judicial y derecho aplicable debido a que es una situación susceptible a iniciar litigios de carácter internacional.

## **RESUM**

Davant d'una problemàtica reconeguda de forma global com és l'emigració, la immigració i la contractació laboral que supera fronteres, detallaré els límits i especificacions que la col·locació Au pair implica. Al ser una situació jurídica no classificable fàcilment com a un règim estudiantil, laboral o voluntari i degut a la debilitat a la que s'exposen els joves al iniciar la experiència "a la par" he considerat necessari determinar la naturalesa i les normes que son aplicables en relació a la competència judicial i al dret aplicable donat que és una situació susceptible d'iniciar litigis de caràcter internacional.

## **ABSTRACT**

Taking into account the globally recognized problem such as emigration, immigration and cross-border employment, I will determinate the limits and specifications that the situation Au pair implies. Being this not classifiable as a student, worker or voluntary regime and due to the weakness to which young people are exposed when they try to start this type of experience, it is necessary to determine the nature and the norms that are applicable in Jurisdiction and the law applicable to a situation which trend to international litigation.

## **PALABRAS CLAVE**

Au pair, Europa, relación laboral, competencia judicial, derecho aplicable.

## **ÍNDICE**

|  |                |
|--|----------------|
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>   | <b>Pág. 5</b>  |
| <b>I. RÉGIMEN DEL CONTRATO: NATURALEZA JURÍDICA.....</b>   | <b>Pág. 7</b>  |
| 1. Definición y origen de la colocación Au pair.....   | Pág. 7         |
| 2. Disposiciones normativas relativas a la colocación Au pair.....                               | Pág. 9         |
| 3. Naturaleza jurídica.....  | Pág. 11        |
| <b>II. ENTRADA DE LOS/AS "AU PAIR" .....</b>   | <b>Pág. 20</b> |
| 1. Régimen europeo.....  | Pág. 21        |
| 2. Régimen no europeo.....   | Pág. 24        |
| 3. Concepto, requisitos y contenido del acuerdo entre el/la Au pair y la familia de acogida..... | Pág. 26        |
| <b>III. COMPETENCIA JUDICIAL.....</b>  | <b>Pág. 29</b> |
| <b>IV. DERECHO APLICABLE.....</b>  | <b>Pág. 35</b> |
| 1. Normativa europea.....  | Pág. 35        |
| 2. Determinación del derecho aplicable.....  | Pág. 36        |
| 2.1. Análisis Roma I.....  | Pág. 37        |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>   | <b>Pág. 41</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>Pág. 43</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>Pág. 48</b> |

## **ABREVIATURAS**

AE- Acuerdo Europeo

CC- Código Civil

OIT- Organización Internacional del Trabajo

RD- Real Decreto

STJCE- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TJCE- Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TSJ- Tribunal Superior de Justicia

TFUE- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

UE- Unión Europea

## **INTRODUCCIÓN**

Mi Trabajo de Fin de Grado versará sobre la colocación Au pair. He escogido este tema por curiosidad jurídica y por motivos personales debido a que hace años me planteé iniciar una experiencia a la par en Europa, pero la poca información fiable que encontré al respecto me hizo abandonar esa idea. Me sorprende se disponga de tan poca información ya que hay muy pocas obras, sobre todo de carácter jurídico, que traten sobre este tipo de colocación.

La colocación Au pair me suscita muchas dudas. ¿En qué consiste exactamente? ¿Qué requisitos y procedimientos se piden para ser Au pair? ¿Cómo entran los jóvenes a los Estados donde residen las familias de acogida? ¿Hay alguna diferencia debido a la nacionalidad de origen de el/la Au pair? ¿Qué disposiciones legales les son aplicables y qué establecen?. En caso de conflicto entre el joven y la familia de acogida, ¿A qué Tribunales se deberá acudir? ¿Cuál será el derecho aplicable?

Para poder dar respuesta a estas preguntas deberé hacer frente a la falta de información al respecto, y entre la escasez existente, buscaré monografías, tesis y obras especializadas que traten sobre el origen y conceptualización de la colocación Au pair. Para determinar la naturaleza jurídica analizaré la jurisprudencia existente, tanto internacional como nacional, además de consultar la opinión de autores especializados en el supuesto a través de sus obras al respecto. En relación al régimen de entrada de los/as Au pairs estudiaré las disposiciones normativas existentes como Acuerdos o Directivas, y también Tratados Internacionales si los hubiere. Finalmente, en relación al Derecho Aplicable y a la Competencia Judicial Internacional analizaré los Tratados y Reglamentos que les sean aplicables.

Mi intención es esclarecer su significado a través de sus orígenes y en base a las normativas existentes, sobre todo aquellas de carácter europeo. También clasificar éste régimen a través de la determinación de su naturaleza jurídica para saber si estamos ante una contratación laboral o no, reflejando lo dispuesto en la jurisprudencia tanto europea como estatal.

También establecer el régimen con el que entran los/as Au pairs en Europa, diferenciando aquellos/as que tengan nacionalidad europea de aquellos que no la tengan pudiendo así determinar si deben seguir procedimientos diferenciados o existe un procedimiento único. Además, concretaré la naturaleza y contenido del contrato o acuerdo *interpartes* realizado entre el/la joven Au pair y la familia de acogida.

Además, puesto que previamente habré clasificado la naturaleza jurídica de la colocación Au pair, podré determinar las normas aplicables a este régimen en referencia a Competencia Judicial Internacional y Derecho aplicable. Debido a que este supuesto es muchas veces susceptible de ser sometido a litigios, que debido a la naturaleza del régimen, denotan unos elementos de internacionalidad.

Así, con mi trabajo, pretendo mejorar esta situación de incertidumbre y deseo que sea de ayuda a aquellos que tengan curiosidad al respecto, y sobre todo, a los jóvenes que quieran iniciar esta experiencia y se encuentren en una situación de inseguridad debido a la laguna conceptual y jurídica existente en relación a la colocación Au pair.

## I. RÉGIMEN DEL CONTRATO: NATURALEZA JURÍDICA

### 1. Definición y origen de la colocación “Au pair”.

El término “Au pair” significa “a la par”, esto es, son jóvenes tanto de sexo masculino como femenino que realizan una estancia en otro país y se convierten supuestamente en “parte de la familia” anfitriona que previamente los ha elegido, aunque cabe mencionar que son mayoritariamente mujeres quienes entran en este programa. Este modelo de colocación está principalmente dirigido a jóvenes que desean viajar al extranjero para perfeccionar un idioma y aprender otra cultura de una forma económica. La intención es que este objetivo se consiga a través de la estancia continuada con la familia residente en el estado extranjero.

El núcleo familiar le proporciona un lugar donde dormir, preferiblemente una habitación particular, alimentación y una suma dineraria. A cambio el/la Au pair se encarga del cuidado y enseñanza de los hijos y/o tutelados y de determinadas labores domésticas relacionadas con esta tarea. Todas estas condiciones se especifican en un acuerdo que deben firmar ambas partes y que debe cumplir unos estándares según las distintas normativas que varían en función de la localización del estado receptor de el/la Au pair, es decir, los mínimos requeridos en el acuerdo son distintos si la familia de acogida reside en Europa que si reside en América del Norte o los países asiáticos.

La colocación “Au pair” se define en el art. 2 del Acuerdo del Parlamento europeo de 1969 como: *“La acogida temporal, en una familia y a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos.”*

También, un/a “Au pair” es definido en la Directiva (UE) 2016/801<sup>1</sup> en el art. 3 apartado 8) como: *“un nacional de un país tercero que sea admitido en el territorio de un Estado miembro para ser acogido temporalmente por una familia*

---

<sup>1</sup> Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016 de requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos de colocación Au pair.

*a fin de mejorar sus competencias lingüísticas y su conocimiento del Estado miembro en cuestión, a cambio de tareas domésticas ligeras y cuidado de niños.”*

Desde finales del siglo s. XVII ya constan flujos migratorios de mujeres francesas y noruegas que eran contratadas por las familias burguesas y nobles europeas para aprender su lenguaje y costumbres. Aun así, el origen del concepto “Au pair”, entendido como un intercambio principalmente cultural, se remonta a principios del s. XIX, entre mujeres jóvenes de origen sueco que, motivadas por iglesia, se alojaban en casas de familias de grandes ciudades de Alemania donde realizaban determinadas tareas domésticas y de cuidados a infantes a cambio de aprender la cultura del territorio<sup>2</sup>.

El término Au pair se usó en Inglaterra en 1897 por primera vez. Se utilizó para referirse a las jóvenes que se desplazaban hasta Francia. Allí enseñaban el idioma inglés en un intercambio, puesto que posteriormente iban las chicas francesas a Inglaterra a enseñar el idioma francés. Así intercambiaban lenguas, costumbres y cultura<sup>3</sup>.

Después de la Segunda Guerra Mundial el programa Au pair fue popularizándose. Éste se positivó con el Acuerdo Europeo sobre la colocación ‘Au pair’, firmado en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969 por el Consejo Europeo<sup>4</sup> y ratificado posteriormente por Dinamarca, Francia y Noruega en 1971, por Italia en 1973 y por España en 1988 (después de una Recomendación Europea de adhesión al acuerdo del 20 de noviembre de 1984). En Estados Unidos dicho programa se recoge desde el año 1986 y es regulado por el Departamento de Estado.

---

<sup>2</sup> SARTI, Rafaella “*The globalization of domestic service – An historical perspective*” In H. Lutz, “*Migration and domestic work*”, Alemania, Ed. Routledge, 2008, pp. 77-97.

<sup>3</sup> GRIFFITH, S. / SHARON L. “*The Au Pair and Nanny’s Guide to Working Abroad, Vacation Work*”, Oxford: Ed. Vacation Work, 1997, pp. 35-53

<sup>4</sup> El Acuerdo fue firmado en 1969 por Bélgica, República Federal de Alemania, Grecia, Suiza, Dinamarca, Francia, Italia, España, Moldavia y Noruega. Los países que no firmaron el acuerdo fueron Irlanda, Reino Unido, Finlandia, Holanda, Finlandia y Luxemburgo.



En lo referente a los países en vías de desarrollo, en general no hay regulación en lo que respecta a la colocación Au pair debido a que el flujo migratorio habitual es de estos estados a otros más desarrollados, o que la movilización se produzca dentro de éstos últimos. Así entendemos que los principales regiones receptoras son América del Norte y Europa destacando los países nórdicos como Irlanda o Noruega.<sup>5</sup>

## **2. Disposiciones normativas relativas a la colocación Au pair.**

En relación a la normativa española cabe destacar la LO 2/2009, del 11 de diciembre<sup>6</sup>. En el art. 33.5 de ésta se dispone que la colocación Au pair se regulará según lo dispuesto en los acuerdos internacionales: *“La realización de trabajo en una familia para compensar la estancia y mantenimiento en la misma, mientras se mejoran los conocimientos lingüísticos o profesionales se regulará de acuerdo con lo dispuesto en los acuerdos internacionales sobre colocación «Au pair».*“

Por ello, he estimado necesario nombrar y analizar brevemente estos *“acuerdos internacionales”* y todas aquellas disposiciones normativas que los complementan para así tener una visión más global del alcance normativo de este tipo de colocación.

A nivel europeo, aparte del Acuerdo Europeo sobre la colocación *“Au pair”* de 1969<sup>7</sup> por el Consejo Europeo y la Recomendación Europea de adhesión al acuerdo anterior del 20 de noviembre de 1984<sup>8</sup>, que inician la positivización de la colocación Au pair, existen dos directivas posteriores relacionadas con el

---

<sup>5</sup> CORREA, Lucía *“World class nannies: una aproximación sobre la situación de las Au pairs en Argentina”*, Buenos Aires, 2013, pp. 2-15.

Disponible en: [www.academia.org/000-063/6.pdf](http://www.academia.org/000-063/6.pdf) [Visitado el 22/12/2016]

<sup>6</sup> Disponible en:

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-19949](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-19949) [Visitado el 22/12/2016]

<sup>7</sup> Disponible en:

[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/2\\_268\\_1.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/2_268_1.pdf) [Visitado el 22/12/2016]

<sup>8</sup> Disponible en:

<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31985H0064&from=ES> [Visitado el 22/12/2016]

objetivo que pretende este tipo de colocación: la Directiva 2004/114/CE, del 13 de diciembre, relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado<sup>9</sup> y la Directiva 2005/71/CE, del 12 de octubre, relativa a un procedimiento específico de admisión de nacionales de terceros países a efectos de investigación científica.<sup>10</sup>

Ninguno de los dos textos legales anteriores regula el régimen Au pair y así se refleja en el Dictamen del Comité de las Regiones 114/2014, del 14 de abril,<sup>11</sup> relativo a investigadores, estudiantes, voluntarios y otros grupos procedentes de terceros países. En este texto legal se puso en relieve la ineficacia de estas dos disposiciones legales anteriores como reguladoras de la colocación Au pair y la necesidad de creación de una Directiva sobre la admisión de estos jóvenes por la inexistencia de un marco jurídico unificado al respecto en Europa y con el fin de: “*proporcionar las garantías necesarias para asegurar el trato equitativo de los nacionales de los terceros países*” (párr.23). Además se animaba a los estados miembros a adoptar el Convenio sobre los trabajadores a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) núm. 189 que entró en vigor en 2013.<sup>12</sup>

Siguiendo lo dispuesto en el Dictamen de 2014 surge la Directiva del Parlamento Europeo y el Consejo, de 22 de mayo de 2016, de requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación Au pair.<sup>13</sup> En ella se crea una nueva configuración del régimen de colocación Au pair más concreto y preciso que el

---

<sup>9</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2004/375/L00012-00018.pdf> [Visitado el 22/12/2016]

<sup>10</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2005/289/L00015-00022.pdf> [Visitado el 22/12/2016]

<sup>11</sup> Disponible en: <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb801e3e37> [Visitado el 5/01/2017]

<sup>12</sup> Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460) [Visitado el 5/01/2017]

<sup>13</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2016-80864> [Visitado el 5/01/2017]

dispuesto anteriormente por la normativa europea debido a la necesidad de una regulación legal específica que unificase el tratamiento, definiendo el concepto, introduciendo sistemas de control, y sobre todo, dando una protección social adecuada entendiendo que los sujetos a los que va dirigida esta Directiva, que al ser jóvenes y extranjeros, implica la entrada en acción de normas protectoras y de orden público.

En lo que respecta a Estados Unidos, como he comentado anteriormente, la colocación Au pair se regula a través del Departamento de Estado. Esta sección gubernamental contiene un programa de intercambio de visitantes a través de un visado (el J-1) a través del cual se permite la entrada y salida de Au pairs a este país.<sup>14</sup>

### **3. Naturaleza jurídica.**

Existen diferentes concepciones sobre la naturaleza jurídica de la colocación a la par, es decir, se clasifica de distinta forma el mismo supuesto en función del ordenamiento jurídico que se tome como referencia. Por ello, para concretar el régimen jurídico de la colocación Au pair es necesario tener muy claros los límites entre una relación laboral y una extra-laboral en los distintos ordenamientos internos de los Estados.

La Directiva 2016/801 en repetidas ocasiones en el preámbulo (párr. 37 por ejemplo) determina que los estados miembros son los que concretan, a través de su legislación, si el/la Au pair es considerado/a o no trabajador/a. Como es obvio, la consideración jurídica de trabajador es diferente entre los distintos estados por lo que habrá que analizar su legislación interna para determinar si existe o no relación laboral. En caso de los Estados no miembros también se deberá acudir a su ordenamiento jurídico para concretar la naturaleza de la colocación Au pair.

---

<sup>14</sup> CHUANG, Janie “*The U.S. Au Pair program: labor exploitation and the myth of cultural exchange*”, USA, 2013, pp. 293-298.

Disponible en: <http://harvardjlg.com/wp-content/uploads/2013/09/Chuang.pdf> [Visitado el 15/01/2017]

Los ordenamientos nacionales pueden ser más o menos restrictivos con la condición de trabajador. Aun así, la Unión Europea ha creado una definición unificada, y el TJCE entiende que el concepto de trabajador, de acuerdo al art. 45 CE<sup>15</sup> sobre libertad de circulación de trabajadores en el territorio comunitario, es compatible con la situación Au pair.

Este tribunal entiende como relación laboral aquella en que el trabajador realiza, durante un tiempo determinado, prestaciones por las cuales recibe una retribución a cambio por parte del empleador, el cual le dará las directrices necesarias para el desempeño de tal trabajo. Así se refleja en reiterada jurisprudencia del TJUE<sup>16</sup>, como ejemplo en el párr. 12 del asunto C-109/04 *Karl Robert Kranemann vs. Land Nordrhein-Westfalen* (17 de marzo de 2005) en el que se expresa: *“Debe considerarse «trabajador» cualquier persona que ejerza actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio. Según esta jurisprudencia, la característica de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”*<sup>17</sup>

De acuerdo a esta conceptualización el TJUE entiende que la colocación Au pair se corresponde dentro del término “trabajador” puesto que la prestación que desempeña contiene todos los elementos necesarios para constituir una relación

---

<sup>15</sup> Disponible en: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/ttce.p3t4.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/ttce.p3t4.html) [Visitado el 15/01/2017]

<sup>16</sup> Véanse, en particular, las sentencias de 3 de julio de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, apartados 16 y 17 - de 26 de febrero de 1992, Bernini, C-3/90, Rec. p. I-1071, apartado 14, - de 12 de mayo de 1998, Martínez Sala 85/96 p.2719, apartado 32 y de 7 de septiembre de 2004, Trojani, C-456/02, Rec. p. I-7573, apartado 15

<sup>17</sup> Disponible en: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db9f827b27d9744ba990fd8c0aac197633.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKbNb0?text=&docid=54123&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=16216>. [Visitado el 19/01/2017]

laboral<sup>18</sup> de acuerdo a la Directiva 91/533/CEE<sup>19</sup>. A continuación serán analizados<sup>20</sup>:

- Los jóvenes están sujetos a un horario laboral medido por determinadas horas por semana. El máximo impuesto por la Directiva 2016/801 son 25h semanales (5h diarias). Este límite podría hacer que la prestación se considerase accesoria o marginal pero el Tribunal lo descarta al admitir el horario a tiempo parcial como un elemento de la relación laboral.
- El Tribunal aduce que tampoco la finalidad formativa de la relación Au pair es motivo de clasificar este tipo de colocación como marginal. En algunos ordenamientos jurídicos, como en el español, se entiende que la finalidad educativa de la relación hace que se clasifique como una relación de colaboración entre las partes excluyéndola así del régimen laboral.
- En referencia al sometimiento del Au pair al poder de dirección del empleador se puede ver reflejado en que la organización de las tareas domésticas la decide el órgano familiar. Éste impone cuando, como y cuales se deben realizar a lo largo de su estancia en su residencia.
- Por último, en lo referente a la retribución el Tribunal alega que no es un elemento relevante a la hora de clasificar una relación como laboral o no laboral. Con ello quiere decir, que no es importante la cuantía de la contraprestación, e incluso si se hace o no en forma de retribución económica, puesto que considera que, únicamente, con que la familia receptora proporcione alojamiento, comida y cubra una gran parte de sus

---

<sup>18</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al ECOSOC y al Comité de las Regiones, del 13 de julio, COM (2010)373 final sobre la *Reafirmación de la libre circulación de trabajadores: derechos y avances importantes*”, Bruselas, 2010, pp.5-10 Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0373&from=ES> [Visitado el 21/01/2017]

<sup>19</sup> Art. 2, Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=ES> [Visitado el 21/01/2017]

<sup>20</sup> Véase asunto *Payir vs. Queen*, C-294/06 del 24 de enero de 2008 y asunto *Kurz* C-188/00 de 19 de noviembre de 2002. Disponible en: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur=C,T,F&num=c-294/06> [Visitado el 21/01/2017]

gastos es suficiente. Aun así, es habitual que se pacte una retribución conocida como “dinero de bolsillo”

A la luz de lo dictado en la jurisprudencia del TJCE considero adecuado analizar lo dispuesto por el ordenamiento español ante el tema a tratar.

Como ya he concretado anteriormente, España es parte del Acuerdo Europeo sobre la colocación Au pair de 1969, desde 1988, año en el que lo ratificó. En el sexto párrafo del preámbulo de este documento legal se concreta que el/la Au pair no se adhiere ni a la categoría de trabajador ni a la de estudiante: *“Considerando que las personas que se colocan «Au pair» constituyen una categoría especial, que no es la de estudiante ni la de trabajador, pero que participa a la vez de ambas y que, por lo tanto, es conveniente prever para estas personas disposiciones apropiadas”*.

Además el Acuerdo y la Directiva 2016/801 en el art. 16 determina una serie de requisitos que debe cumplir una persona para ser considerada Au pair: ser mayor de 18 años pero menor de 30, presentar un acuerdo con la familia de acogida con las condiciones de su estancia, etc.<sup>21</sup>

Esto implica que si, directamente, no se cumple alguno de éstos requisitos no podrán ser considerados trabajadores. ¿Por qué? Porque al no ser Au pair en base a la normativa europea no se podrá acoger a este acuerdo y a la Directiva, y se le aplica un régimen civil a la relación debido a que actúa la exclusión laboral *iuris tantum* del art. 2.2 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En principio, podría considerarse como una relación de trabajo incluida dentro de la de carácter especial del servicio del hogar familiar, en cambio la exclusión expresa de esta figura del RD 1620/2011, antiguo art. 1.4 del RD 1424/1985, por el que se regula la citada relación laboral especial anula esta posibilidad.: *“No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la*

---

<sup>21</sup> Mirar Anexo 1.

*par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.”.*

La diferencia del trabajo que realizan las personas Au pair y el prestado por un empleado de hogar se basa en que en éste, concurren las notas características de una relación laboral como es; la ajenidad en la prestación de servicios, la existencia de una retribución, la actuación dentro del ámbito organizativo y directivo del empleador. En cambio, según el ordenamiento español y a diferencia de la jurisprudencia Europea, el trabajo que realizan los jóvenes Au pair no contiene estas características porque implica la existencia de una convivencia familiar, asumiendo la obligación de cuidar a los niños, enseñarles idiomas e incluso realizar tareas domésticas que se consideran de carácter marginal, percibiendo a cambio alimentación, alojamiento o compensaciones de gastos, pero sin que estas prestaciones tengan carácter salarial.

22

El artículo 2.2 del RD 1620/2011, presume la existencia de una única relación laboral común, y por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial cuando se realizan servicios domésticos para un empleador y, al mismo tiempo, con cualquier periodicidad, se realizan otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del mismo empleador. Esta presunción admite prueba en contrario por la que se demuestre que la realización de los servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico en relación al servicio puramente doméstico, por lo que, si tal prueba se produce, la relación será calificada como de especial y los criterios a emplear son los de la marginalidad y su carácter esporádico en el sentido de carecer de continuidad o periodicidad.

---

<sup>22</sup> LOPEZ, J. / TOSCANI, D, “*El trabajo de los empleados del hogar, aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*”, Valencia, 2005, pp. 15-20. Disponible en: <http://www.mujerespalante.org/uploads/documentos/ssocialpropuestasdelareforma-aad.pdf> [Visitado el 27/01/2017]

Es decir, cuando la persona que presta servicios domésticos periódicamente también realice trabajos ajenos al hogar familiar para el mismo empleador, se entenderá que existe una única relación laboral de carácter común. Salvo prueba en contrario que demuestre que estos trabajos tienen carácter marginal respecto del doméstico.<sup>23</sup>

De esta forma, entiendo que, cuando una familia acoge en su domicilio a una persona joven (normalmente de otro país o región) proporcionándole alojamiento y alimentación a cambio de algún trabajo doméstico, en determinados momentos, según la normativa española estas relaciones de colaboración están excluidas de ser consideradas una relación laboral siempre y cuando los servicios que preste la persona acogida tengan **carácter marginal**, es decir, que solo ocupen una pequeña parte del tiempo de estancia de la persona acogida. Si las tareas consistiesen en prestar de forma obligatoria servicios domésticos durante un número significativo de horas semanales, entonces sí nos encontraríamos dentro de una relación laboral de carácter especial de empleado/a del servicio doméstico contemplada en el RD 1620/2011.

Así, vemos que estamos ante una relación de colaboración y no una relación laboral donde la primera busca la ayuda mutua entre las partes basada en una finalidad formativa. Mientras que la segunda, tiene como causa de la relación entre las partes el intercambio de servicios por salario. De esta forma la intención asociativa de los Au pairs es la satisfacción de intereses culturales y, aunque también reciben una cantidad económica a cambio de determinados servicios, esto se somete jerárquicamente a la finalidad educativa de la relación.

Cabe destacar las consecuencias de entender la colocación Au pair como de "colaboración y convivencia" en donde las prestaciones de trabajo y remuneración tienen un carácter marginal respecto a la principal causa que es el intercambio cultural. Estas consecuencias son principalmente dos: la exclusión de la normativa laboral, puesto que se niega el carácter laboral de la relación, y lo

---

<sup>23</sup> VELASCO, Rosa M<sup>a</sup>, "*Una aproximación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y figuras afines*", Valladolid, 2015, pp. 7-12. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15135/1/TFG-L%20938.pdf> [Visitado el 27/01/2017]



más importante, la imposibilidad de actuación del sistema de control de la administración de trabajo y de la competencia de los tribunales de la jurisdicción social.

De todas formas, como he comentado con anterioridad, el art. 2.2. deja abierta una “ventana” a la posibilidad de reconocerse como relación laboral bajo una presunción *iurs tantum*. Es decir, es el Au pair, debido a que recae sobre él/ella la carga de la prueba (art. 1.250 CC), quien debe demostrar que se cumplen todos los requisitos de una relación laboral para poder acogerse a la normativa laboral y poder someterse a los Tribunales del orden social. Bajo mi parecer, y siguiendo la línea de la catedrática Rosa Quesada Segura es una tarea prácticamente imposible probar que se está frente a una relación laboral porque los principales aspectos que definen la colocación Au pair son los que se usan para identificar una relación laboral del servicio del hogar familiar, y cito: *“Demostrar que se está ante una relación de trabajo doméstico y no ante una prestación de servicios Au pair puede ser, en la práctica, una misión imposible. Y esto, porque los mismos elementos que sirven para definir la relación Au pair son los utilizados para determinar la existencia de la relación de servicio del hogar familiar en la misma norma reglamentaria.”*<sup>24</sup>

Por su parte, la doctrina jurisprudencial se ha pronunciado al respecto en asuntos relacionados como en la sentencia del TSJ de Castilla-León (sede Valladolid), de fecha 22-5-2000, recurso 564/2000. Ésta sentencia fue decisiva para dictar la línea jurisprudencial posterior<sup>25</sup> y, como hemos concretado anteriormente, dicta que el servicio doméstico tiene las notas características típicas de una relación laboral como es la ajenidad en la prestación de servicios, la

---

<sup>24</sup> QUESADA, Rosa, *“El trabajo Au pair: entre la laboralidad y la tutela extralaboral”* artículo de *“Trabajo subordinado y trabajo Autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán.”* Vol.II, Madrid: Ed.Tecnos, 1999, pp. 320 párr. 2 y 3.

<sup>25</sup> Como la sentencia TSJ de Andalucía (sede Granada), de 17 de setiembre de 2001, recurso 1278/200, y del TSJ Cataluña, de 29 de octubre de 2014, Recurso 4445/2014 Disponible en: <http://www.sepin.es/laboral/VerDoc.asp?referencia=SP%2FSENT%2F793315&cod=01-0GA17T1jT0HF1JI0G-0H51Ms0mm09P1Dd01b07a1DZ1jT07a1AY0ml0JP1Gg2AA07F0yc1ze05v0On0%26A1> [Visitado el 4/02/2017]

sumisión a las órdenes y organizaciones del empleador y la existencia de una retribución, a diferencia de la relación Au pair supone la existencia de una convivencia familiar, asumiendo la obligación del cuidado de niños, enseñarles idiomas e incluso alguno de los servicios a que se refiere el art. 1.4 del Real Decreto 1424/1985, actual 2.2 del RD 1620/2011, pero que han de tener carácter marginal y por ello su actividad lógicamente ha de ser esporádica, y a cambio de esas actividades, recibe alimentación, alojamiento o compensaciones de gastos, pero estas prestaciones no tienen carácter salarial y no supone por ello una contraprestación a sus servicios o actividades en el seno de la familia con quien convive. Esto se ve reflejado donde expresa: "*SEGUNDO.- La diferencia entre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a que se refiere el art. 2.1º.b) del Estatuto de los Trabajadores y el art. 1.2º del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, y el negocio jurídico llamado "a la par" (Au pair) a que se refiere el art. 2.2º a) de e.*"

Para acabar de detallar el trato que le da el ordenamiento español a la colocación Au pair, cabe concretar que al no poder aplicar la legislación laboral ni, a mi entender, la del arrendamiento de servicios ni la del contrato de ejecución de obra (por la falta de dependencia), la única norma legal que puede corresponder a las estipulaciones y características de ésta relación es el Código Civil. Concretamente son aplicables el art. 1.101 CC sobre indemnización de daños y perjuicios, el art. 1.124 CC sobre las consecuencias del incumplimiento unilateral de la obligación en caso, por ejemplo, de incumplimiento del acuerdo entre la familia y el joven extranjero. A parte, también serían de aplicación las normas civiles sobre Derecho de familia al ser una relación basada ampliamente en la convivencia familiar.

De acuerdo a la Autora Rosa Quesada, serían aplicables del art. 142 al 153 CC sobre alimentos en los parientes.<sup>26</sup> Aun así, bajo mi punto de vista no deberían corresponder estos artículos a la contratación Au pair debido a que el joven no es un pariente consanguíneo de la familia de acogida. Es decir, aunque la finalidad de este tipo de contratación sea que se integre como otra parte del núcleo familiar,

---

<sup>26</sup> QUESADA, Rosa *Op cit.*, pp. 316.

con carácter general, no podrá llegar a ser ni el cónyuge, ni el ascendiente o descendiente, ni tampoco el hermano de la familia que son los sujetos que según el art. 143 y 144 pueden hacer la reclamación de alimentos por lo que no podrán aplicársele los art. 142 a 153 del CC.

## **II. ENTRADA DE LOS/AS "AU PAIR".**

En los próximos dos apartados analizaré los regímenes de entrada de los Au pairs en los distintos estados europeos teniendo en cuenta la nacionalidad del/a joven extranjero/a. Es decir, determinaré cuáles son los requisitos que los distintos estados receptores les piden para poder entrar, qué motivos existen para denegar su entrada y qué diferencias hay, si las hubiere, en caso de que el/la joven Au pair sea ciudadano de la Unión Europea o no.

Cabe puntualizar que no profundizaré en el supuesto de entrada en un Estado no miembro de la Unión Europea ya que en ese caso habría que detenerse a analizar los requisitos de las normas de extranjería de todos los Estados del mundo, a menos que el Estado al que quiera entrar el/la Au pair, tuviera un tratado bilateral o multilateral sobre los/as Au pairs y su régimen de entrada con otros Estados. En ese caso, y siempre que el Estado lo hubiere ratificado, se podría aplicar ese instrumento normativo, pero a día de hoy no existe ningún texto que reúna estos requisitos a parte de las Directivas y Acuerdos de la UE nombrados anteriormente por lo que se deberían analizar todos los ordenamientos de los Estados no europeos, que no sean miembros de la Directiva europea 2016/801, para poder concretar qué requisitos de entrada se piden en cada Estado.

El Acuerdo Europeo se dirige a los Estados miembros con la finalidad de armonizar el régimen Au pair en el territorio europeo para mejorar su cobertura social. Este texto no distingue que su aplicación vaya dirigida a los Au pairs de nacionalidad europea o a los que no la tienen a diferencia de la Directiva 2016/801 relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación Au pair que, como bien expresa su terminología, va dirigida a mejorar la situación de aquellos Au pairs que son “nacional de un país tercero” (art. 3 apartado 1), es decir, a cualquier sujeto que no sea ciudadano de la Unión de acuerdo al art. 20 apartado 1 del TFUE.

Así, en los apartados uno y dos describiré el proceso detallado en estos textos legales para la entrada de los Au pairs y posteriormente analizaré la parte

del proceso que es común para los jóvenes tanto de nacionalidad europea como no europea.

## **1. Régimen no europeo.**

En este caso analizaremos los requisitos de entrada que les son requeridos a aquellos jóvenes de nacionalidad no europea que, en busca de un enriquecimiento cultural en el extranjero, deciden ser Au pairs en alguno de los países europeos que han ratificado el Acuerdo del Parlamento Europeo de 1969 y a los que se aplica la Directiva 2016/801.

Esta Directiva de forma clara y concisa determina el régimen de entrada y de residencia de la colocación a la par con el objetivo de garantizar sus necesidades específicas y establecer un trato equitativo.<sup>27</sup>

Ya he puntualizado anteriormente que para ser considerado/a Au pair es necesario cumplir una serie de características que se especifican en el art. 7 de requisitos generales y art. 16 requisitos específicos de admisión de la Directiva<sup>28</sup>.

En caso de que éstos se cumplan se ha de expedir una autorización dentro de los plazos previstos por parte de los Estados miembros (art. 5 Directiva 2016/801) a los que los jóvenes pretendan entrar para iniciar su experiencia a la par con la familia anfitriona residente en alguno de los Estados miembros.

Si alguno de estos Estados da únicamente un permiso de residencia<sup>29</sup> de su propio territorio, deberá además conceder al Au pair del tercer país los visados necesarios y procurar que las autoridades competentes cooperen para lograr su expedición. En el supuesto de que el Estado miembro no conceda los visados necesarios, tiene la obligación de conceder un permiso que equivalga a la autorización de entrada.

---

<sup>27</sup> Directiva 2016/801, preámbulo párr. 3

<sup>28</sup> Mirar Anexo I.

<sup>29</sup> Los permisos de residencia deben de ser expedidos por las Autoridades competentes del Estado miembro usando el formato unificado determinado en el Reglamento (CE) nº 1030/2002 del Consejo según la Directiva 2016/801, preámbulo párr. 43.

Estas autorizaciones tienen naturaleza de permiso de residencia, o de visado para estancias de larga duración si así lo determina el derecho nacional del Estado receptor. En ellas debe determinarse que el joven entra en calidad de Au pair.

Por otro lado, este documento equivale a un permiso de residencia que se extiende como un documento en forma de autorización y permite a su titular permanecer de forma lícita dentro de las fronteras de un Estado.

La duración de la autorización se regula en el art. 18 de la Directiva y estipula que la validez se extenderá a la duración del acuerdo entre el Au pair y la familia receptora siempre que no sea superior a un año natural. De todos modos, se prevé la posibilidad de renovación de la autorización por el Estado miembro de acogida una sola vez y por el período de 6 meses tras la solicitud justificada por parte de la familia siempre y cuando no concurren los motivos de denegación de renovación de la autorización recogidos en el art. 21 de la Directiva.

En caso de que la autorización se haya realizado a través de un visado para estancias de larga duración deberá presentarse una solicitud de permiso de residencia antes de que se extinga la vigencia de dicho documento, de nuevo, siempre que no concorra ninguno de los supuestos del art. 20 y 21 de la Directiva.

En el art. 20 se determinan los motivos de denegación de la solicitud para la concesión de la autorización teniendo en cuenta las circunstancias específicas y en función del principio de proporcionalidad, a destacar, el no cumplimiento de los requisitos generales y específicos, la entrega fraudulenta de los documentos o cuando la entidad de acogida que permita la admisión no esté aprobada, entre otros.

En cambio, en el art. 21 lo que se especifica, como he comentado anteriormente, son los motivos de retirada o no renovación de la autorización por parte del Estado al que se solicita. Ejemplos de ello se muestran en el caso de que la familia o entidad de acogida no cumpla con las obligaciones establecidas legalmente en materia de seguridad social, fiscalidad, derechos laborales o condiciones de trabajo, cuando el nacional de un país tercero esté residiendo con

finés diferentes de los que han sido autorizados o cuando se vean comprometido el orden público, la seguridad pública o la salud pública.

En dichas autorizaciones es necesaria la indicación del estatuto del nacional de un país tercero, es decir, bajo qué régimen entra a Europa, sin que esto pueda llevar a la implementación de condiciones suplementarias a la autorización no previstas por este instrumento europeo. Además, se estipula que la vigencia de éstas han de concretarse acorde a la naturaleza de la estancia del/a Au pair y que los Estados se reservan el derecho de cobrar tasas por el trámite de las autorizaciones y comunicaciones a los solicitantes de la autorización y permisos. Lo que la normativa delimita es que la cuantía no puede ser desproporcionada ni excesiva evitando así que sea un obstáculo para lograr este tipo de colocación.<sup>30</sup>

Las solicitudes de las autorizaciones llevadas a cabo por los/as futuros Au pairs deben de estar correctamente motivadas. En caso de duda, el Estado receptor que debe expedir estos documentos puede comprobar o pedir pruebas al solicitante para poder evaluar caso a caso las distintas colocaciones Au pair para evitar el abuso o uso negligente de éste tipo de régimen. En caso de que la información solicitada sea completa se sigue adelante con la autorización. En el caso contrario, los Estados miembros deben informar al solicitante (por el medio de la notificación) de aquellos datos que faltan por completar correctamente su solicitud y del plazo previsto para su presentación que debe de ser razonable. Si aun así, el Estado tampoco recibe la información requerida, éste podría denegar la solicitud. La resolución se ha de notificar al interesado con la mayor brevedad posible en los plazos establecidos en la Directiva (art. 34.1).<sup>31</sup>

Por otro lado, los Estados también se reservan el derecho de denegación de la admisión de los/as Au pairs, siempre y cuando, se aleguen razones debidamente motivadas y en consecuencia de una evaluación individualizada y proporcionada

---

<sup>30</sup> Directiva 2016/801, preámbulo párr. 30-32 y 34

<sup>31</sup> Directiva 2016/801, preámbulo párr. 41-43

de los hechos. Concretamente en caso de amenaza hacia la seguridad, el orden o la salud pública del Estado receptor.<sup>32</sup>

Como he comentado en el título I apartado 3 de naturaleza jurídica, hay Estados que, en función de su ordenamiento interno, pueden llegar a considerar la colocación Au pair como una relación laboral (art. 6 Directiva 2016/801). En este caso, dicho estado miembro se reserva el derecho de concretar los volúmenes de admisión de las categorías afectadas en relación a los procedentes de terceros países con el fin de buscar trabajo por cuenta ajena o propia de acuerdo con el art. 79, apartado 5 del TFUE. De esta forma el Estado receptor puede comprobar previamente que esa vacante que el/la Au pair quiere solicitar no puede ser ocupada por un trabajador del mercado nacional.<sup>33</sup>

Una vez se ha conseguido tal autorización, se creado el acuerdo con la familia, que explicaré más adelante, y se ha entregado copia a la administración correspondiente, el Au pair puede iniciar su experiencia. Cabe puntualizar que las agencias privadas de Au pairs facilitan este proceso, que sería mucho más complicado si los jóvenes pretendieran hacerlo de forma independiente.

## **2. Régimen europeo.**

En relación al régimen de entrada de los Au pairs de nacionalidad europea en otro estado de la Unión Europea hay que tener presente que la Directiva 2016/801 no les es de aplicación. puesto que ésta se dirige a nacionales de terceros países.

Por ello, y debido a que no hay ningún texto legal que regule específicamente la entrada de jóvenes a la par en un territorio europeo distinto del que ya son nacionales, debemos acudir a las normas europeas en las que se legisle sobre los derechos de los ciudadanos europeos a residir y circular de forma libre en el propio territorio de los Estados que forman parte de la Unión Europea.

---

<sup>32</sup> Directiva 2016/801, preámbulo párr. 36 y art. 7.6

<sup>33</sup> Directiva 2016/801, preámbulo párr. 37 y 38



En este caso será de aplicación la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

Ésta Directiva en su art. 5 determina que los Estados Miembros admitirán en su territorio a todos los ciudadanos de la UE que posean un documento de identidad o pasaporte válido y que en ningún caso se les podrá imponer ningún visado de entrada ni obligación equivalente.

En relación al derecho de residencia del que deben gozar los jóvenes Au pair en éste estado de acogida, al ser superior a 3 meses, debemos analizar el art. 7.1 de la Directiva. En él, se detalla que tendrá derecho de residencia si:

- Es un trabajador por cuenta ajena o propia en el Estado miembro de acogida.
- Si dispone de los recursos suficientes para no convertirse en una carga para la asistencia social del Estado Miembro de acogida mientras dure el período de residencia y poseer un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en el Estado miembro de acogida o: *“Está matriculado en un centro público o privado, reconocido o financiado por el Estado miembro de acogida con arreglo a su legislación o a su práctica administrativa, con la finalidad principal de cursar estudios, inclusive de formación profesional, y, [...] b) o c)”*

Debido a que, como hemos visto en el apartado de Naturaleza Jurídica, los Au pair son considerados trabajadores en concordancia con las disposiciones normativas de la UE y su jurisprudencia. Y que, además, pueden estar matriculados en un centro público o privado financiado por el Estado miembro respondiendo a la finalidad educativa de la colocación Au pair, entiendo que les es de aplicación este art.7.1 y que poseen este derecho de residencia en el Estado de acogida miembro de la Unión.

Por otro lado, el derecho a residir en otro Estado Miembro de la UE implica una serie de trámites administrativos que se especifican en el art. 8 de la Directiva.

Éstos consisten básicamente en que estos territorios de acogida pueden imponer la obligación de registro del ciudadano europeo ante sus autoridades competentes a través de un certificado de registro con el nombre, la dirección, la fecha de entrada y la fecha de registro. Si se incumple se les puede imponer sanciones no discriminatorias y proporcionadas. Para ello se les exigirá un documento identificativo o pasaporte válido y una declaración de contratación del empleador o certificado de empleo, que, en éste caso, se corresponde con el acuerdo entre el Au pair y la familia de acogida que ambas partes tienen la obligación de pactar de forma previa a la llegada del joven extranjero.

Los Au pairs gozarán de este derecho de residencia siempre y cuando no *“se conviertan en una carga excesiva para la asistencia social del Estado miembro de acogida.”* según el art. 14 Directiva 2004/38 y cumplan los requisitos del art.7 de la misma.

### **3. Concepto, requisitos y contenido del acuerdo entre el/la Au pair y la familia de acogida.**

Una vez descrito el proceso de entrada y de determinar las autorizaciones y permisos necesarios para la residencia de los Au pair en el Estado de acogida miembro de la UE, es necesario describir en qué consiste el acuerdo que deben hacer los Au pair con la familia de acogida y que condiciones debe contener. Es importante porque, como se ha especificado anteriormente, es un documento necesario para la entrada de los jóvenes en futuro régimen a la par en cualquiera de los Estados miembros de la UE.

En lo referente a este documento que deben acordar ambas partes, se creará de forma indistinta tanto para los Au pairs de nacionalidad no europea como para los de nacionalidad europea que desean establecerse temporalmente en el seno de una familia domiciliada en un Estado Miembro que haya ratificado el

Acuerdo Europeo de 1969 sobre la colocación Au pair. Hay que tener en cuenta que puede formar parte del acuerdo cualquier estado que lo desee ya que en su art. 16 se concreta que también pueden ratificarlo estados no miembros de la Unión Europea. En este texto legal es dónde se establecen las bases para delimitar su contenido y requisitos.

Cabe puntualizar que, en el modelo estándar de acuerdo aprobado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa del 18 de enero de 1972, se le da a este texto la consideración de contrato por lo que es totalmente correcto hablar de contratación “Au pair”<sup>34</sup>.

El art. 6.1 del referido texto legal determina que en el acuerdo entre la familia y el Au pair debe contener los derechos y obligaciones que realizará el joven extranjero en su estancia en el país de acogida en este régimen de colocación. El acuerdo debe tener forma escrita a través de un documento único o ser producto de un intercambio de cartas (nótese la desactualización del acuerdo a la sociedad actual debido a que hoy en día existen otros métodos de comunicación por los cuales podría concretarse este acuerdo como los correos electrónicos, videoconferencias, etc.). Éste debe realizarse de forma previa a la llegada del extranjero o a más tardar, durante la primera semana de estancia en el país de destino. Como he comentado anteriormente, debe presentarse copia de este documento a la Autoridad competente o a la organización designada por ésta Autoridad del estado de acogida.

En referencia a estas obligaciones y derechos que deben constar obligatoriamente en el acuerdo se especifica que el Au pair debe:

- Gozar de un lapso temporal “propio” con cierto grado de independencia pese a que debe convivir con la familia. Cabe destacar que en el art. 7 del acuerdo no se especifica el montante de horas que conforman este “tiempo propio”.
- Recibir por parte de la familia de acogida comida y alojamiento, a poder ser en una habitación individual. (art. 8.1 AE)

---

<sup>34</sup> Documento estándar del acuerdo entre el Au pair y la familia de acogida. Ver Anexo II.

- Disponer de tiempos suficiente para ampliar su formación cultural y profesional, es decir, para poder asistir a cursos para el perfeccionamiento del lenguaje que pretende adquirir. Con este fin, la familia de acogida debe conceder “*toda clase de facilidades*” (según el art. 8.2 AE) en el momento de gestionarlo con el horario de trabajo.
- Gozará de un día libre completo a la semana y como mínimo uno de estos días libres al mes deberá ser en domingo. (art. 8.3 AE)
- Se le darán todas las facilidades posibles para compaginar las obligaciones domésticas con la participación en los actos religiosos. (art. 8.3 AE)
- Gozará de una retribución mensual en concepto de “dinero en el bolsillo”. Este montante dinerario deberá quedar plasmado en dicho acuerdo y no se especifica si puede ser no dinerario. (art. 8.4 AE)
- Deberá prestar servicios a la familia de acogida consistentes en la realización de tareas domésticas que no podrán superar las cinco horas diarias. (art. 9 AE)
- De acuerdo con la familia de acogida concretar en el Anexo I del acuerdo los beneficios territoriales de los que gozará en caso de maternidad, accidente o enfermedad. En caso de que no queden cubiertos por la Seguridad Social del país de recepción la familia tendrá la obligación de contratar a su cargo un seguro privado. Además, el joven en régimen a la par deberá tener un certificado médico con el estado general de su salud personal que deberá ser expedido antes de los 3 meses previos a su colocación. (art. 5 y 10 del AE).

### III. COMPETENCIA JUDICIAL

El Derecho Internacional Privado nace porque “*El tráfico jurídico exige cierta capacidad de previsión de las soluciones que se darán a los conflictos jurídicos en el momento en el que surjan.*” según el catedrático Rafael Arenas.<sup>35</sup> Así, surge para resolver una descoordinación entre los derechos internos de los distintos estados que regulan los conflictos de sus propios territorios y las relaciones humanas, jurídicas, económicas, etc. que con el paso de los años han ido superando las fronteras estatales cada vez en más gran medida, sobre todo desde el inicio de la globalización que ha permitido que las relaciones transfronterizas sean habituales y cada vez más sencillas. Esta rama del derecho parte de las normas de los distintos ordenamientos jurídicos del mundo regulando así, las relaciones entre personas físicas y/o jurídicas de las que se desprende un elemento de internacionalidad.<sup>36</sup>

En referencia al objeto de estudio de mi trabajo, analizaré las distintas normas del Derecho Internacional Privado que aluden a los posibles conflictos que pueden surgir de las relaciones derivadas de la colocación Au pair.

Al estar en este tipo de contratación, surgen conflictos cuando una de las partes incumple las obligaciones especificadas en el contrato, en concreto, en el acuerdo entre la familia y el/la Au pair.

Normalmente, el que incumple las prestaciones del documento legal es la familia: porque no se cumplen las horas de trabajo pactadas, porque le obligan a hacer más tareas de las determinadas, porque no se le conceden los días festivos correspondientes, etc. Aun así, cabe apreciar que a veces es el/la Au pair quien

---

<sup>35</sup> ARENAS, Rafael “*El derecho internacional privado y el Estado en la era de la Globalización: la vuelta a los orígenes*”, Vitoria, 2007, pp. 24, párr. 2º. Disponible en: [http://www.ehu.es/cursosderechointernacionalvitoria/ponencias/pdf/2007/2007\\_1.pdf](http://www.ehu.es/cursosderechointernacionalvitoria/ponencias/pdf/2007/2007_1.pdf) [Visitado el 25/02/2017]

<sup>36</sup> OYARCE-YUZZELI, Aarón “*El Derecho Internacional Público y el Derecho Internacional Privado*”, Revista Vis Iuris nº1, Colombia: vol. 1, Enero-junio 2014, pp. 35-46

decide incumplir las obligaciones del contrato. pero la cifra es más reducida que la de la situación anterior.<sup>37</sup>

Ante estas situaciones en las que ambas partes contratantes son susceptibles de iniciar un proceso judicial, cabe determinar qué Tribunales son los competentes para conocer del proceso y, para ello, será necesario acudir a las normas de Derecho Internacional Privado.

¿Por qué es necesario acudir a esta rama del derecho y no a otra? Porque se trata de un elemento relacionado con el derecho que, como hemos visto previamente, ampara una situación internacional debido a la superación de las fronteras estatales que implica esta relación que además es privada porque los sujetos no actúan desde la condición de poderes públicos.

Estas tres características denotan que estamos ante un supuesto de Derecho Internacional Privado y, al intervenir diferentes ordenamientos jurídicos de distintos estados relacionados en la situación internacional privada, es necesario determinar qué Tribunal judicial es competente para conocer el proceso. No sólo eso, sino que también debe concretarse cuál será el derecho que se deberá aplicar para solucionar el conflicto planteado en el proceso, pero esto se explicará más adelante, en el siguiente apartado, y ahora me centraré en determinar el Tribunal ante el cuál se debe presentar la demanda y que deberá conocer del proceso.

Para determinar el Tribunal competente primero se ha de descartar que los Estados relacionados en el conflicto sean parte de tratados bilaterales y/o multilaterales que versen de forma específica sobre los/as Au pairs y que especifiquen la competencia judicial en caso de conflicto *interpartes*.

Al no existir ningún tratado de este tipo, se ha de acudir a herramientas normativas que regulen la competencia judicial internacional de las que sean parte todos o alguno de los Estados implicados en el conflicto.

---

<sup>37</sup> Documental del programa “Fuera de Cobertura” de la cadena española *Cuatro* sobre los posibles conflictos que pueden surgir en la colocación Au pair.  
Disponible en: [http://www.cuatro.com/fueradecobertura/a-carta/Au-pair-Explotacion-programa-completo\\_2\\_2290605248.html](http://www.cuatro.com/fueradecobertura/a-carta/Au-pair-Explotacion-programa-completo_2_2290605248.html) [Visitado el 25/02/2017]

Así pues, se ha de tener en cuenta los Reglamentos de la Unión Europea que sobre todo desde 1999 empiezan a regular cada vez más materias de gran importancia en el ámbito internacional. De esta forma surge el Reglamento de la UE 1215/2012, antiguo 44/2001, y más conocido como Bruselas I, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Como es obvio, me centraré en los artículos que tratan sobre competencia judicial.<sup>38</sup>

Para poder aplicar este reglamento en las relaciones a la par debe cumplirse que al menos uno de los estados relacionados en el conflicto sea parte, se trate de acciones ejecutadas a partir del 10 de enero de 2015 (si es anterior debe aplicarse el Reglamento 44/2001), se trate de materia civil o mercantil, que así es en el caso de la colocación Au pair, y que no se incurra en una de las materias excluidas por el propio reglamento en su art. 1.2 que tampoco es el caso en este tipo de colocación.

Una vez pasado el filtro del ámbito de aplicación del reglamento, se deben determinar los artículos concretos aplicables a la situación.

Según lo expuesto en el punto I.3 Naturaleza jurídica, la colocación Au pair es considerada por la jurisprudencia de la Unión Europea como una relación laboral que cumple todos los requisitos necesarios para ser considerada como tal. Teniendo esta clasificación en cuenta, entiendo que para determinar la competencia judicial internacional de un conflicto producto de una relación Au pair deben aplicarse los artículos del Reglamento 1215/2012 relativos a los foros de protección, más concretamente aquellos que operan en materia de contrato individual de trabajo, del art. 20 al 23 del Reglamento.

En estos foros de protección la idea principal es que una de las dos partes del contrato es más débil que la otra como bien expresa el autor José Luis Iglesias: *“El reglamento 1215/2012 incorpora un conjunto de foros especiales de protección, esto es, de foros que buscan proteger a la parte más débil en la*

---

<sup>38</sup> GARCIMARTÍN, Francisco J. *“Derecho Internacional Privado”* Pamplona: Ed. Civitas, 2016, pp.74-85.

*relación jurídica.*”<sup>39</sup> En el caso que nos acontece, es el/la Au pair el que está en una situación de desprotección frente a la familia de acogida. Hay que entender que no sólo está en desigualdad por ser el trabajador y estar a merced del empresario, sino que además se le ha de sumar a esta colocación en concreto, el hecho de que el sujeto está en un estado extranjero desconocido, que no entiende la lengua nacional de forma parcial o incluso total y que además es más vulnerable debido a la franja de edad que se les impone para ser considerados Au pair.

Por ello, estos foros permiten aumentar la protección de los trabajadores permitiéndoles gozar de determinados privilegios procesales.

Esto es, el art. 21 del Reglamento prevé un *forum actoris*. En caso de que el demandante sea la parte débil se le permite optar entre demandar en los Tribunales del domicilio del demandado, que es la norma del foro general, o presentar demanda (Art. 21.1 apartado b.): “*En otro Estado miembro:*

- i) *ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o*
- ii) *si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador. “*

Con esta ventaja procesal, la UE pretendió superar la “lacra” que hace del trabajador la parte débil de la relación laboral. Si se analiza el caso de los Au pairs, vemos que esta ventaja no existe en el supuesto debido a que el domicilio del demandado siempre coincidirá con el lugar en el que el Au pair presta su

---

<sup>39</sup> IGLESIAS, J. / ESPLUGUES, C. / PALAO, G. “*Derecho Internacional privado*” Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2015, pp. 132 (último párr.)



servicio porque lo hace en la residencia familiar donde tiene el domicilio la familia de acogida que es la parte demandada.<sup>40</sup>

En el art. 22, se sigue la esencia de la regla general del art. 4 del mismo reglamento en caso de que el demandante sea el empresario, el Tribunal competente será el órgano jurisdiccional del Estado miembro en que el demandado, el trabajador a la par, tenga su domicilio.

En caso de que el demandado esté domiciliado en un Estado no miembro se deberá acudir a la legislación del Estado Miembro para saber si le son de aplicación las normas sobre competencia judicial internacional del Reglamento 1215/2012 de acuerdo con el art. 6.1 de éste. Así lo expresan los autores José C. Fernández y Sixto Sánchez, y cito: *“No siempre se aplican sus normas sobre competencia judicial internacional, dado que el art. 6 remite a la legislación de cada Estado miembro para la regulación [...] si el demandado no estuviere domiciliado en un Estado miembro”*<sup>41</sup>

Aun así, se aprecia un pequeño matiz en éste primer apartado: *“1. Si el demandado no está domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial se regirá, en cada Estado miembro, por la legislación de ese Estado miembro, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25.”*

Como podemos observar, se mencionan los artículos que atañen a los procesos en materia de contratos individuales de trabajo que añaden nuevas opciones de elección de foro. Esto implica que en ésta materia se permite la aplicación de las reglas de competencia judicial del Reglamento a aquellos

---

<sup>40</sup> ETXABURU, Bittor *“Reglamento (UE) 1215/2012 en la conquista de la libre circulación de las resoluciones en el espacio judicial europeo”*, San Sebastián, 2015. Disponible en: <http://bittor-etxaburu.blogspot.com/2015/10/analisis-de-las-principales-novedades.html> [Visitado el 1/03/2017]

<sup>41</sup> FERNÁNDEZ, J. / SÁNCHEZ S. *“Derecho Internacional Privado”* Pamplona: Ed. Civitas, 2015, pp. 65 (último párr.)

demandados que estén domiciliados en un Estado no miembro porque se les excluye de la remisión a la legislación interna del foro.<sup>42</sup>

Por otro lado, los foros de protección permiten la aplicación de la sumisión tácita (art. 26) y la sumisión expresa (art. 25) pero con ciertos matices como se especifica en el art. 23. Este artículo permite la Autonomía de la voluntad de las partes ante la elección del tribunal siempre y cuando se cumpla que el acuerdo sea posterior al nacimiento del litigio o que permita al trabajador presentar la demanda ante otros órganos jurisdiccionales que no sean los del domicilio del demandado ni el del lugar de desempeño habitual del trabajo, o del último lugar en el que lo haya desempeñado, es decir, los que permite el art. 22. Si no se cumplen estos requerimientos, se aplicará el foro de protección del art. 21.<sup>43</sup>

Como síntesis, si la colocación Au pair es considerada una relación laboral como bien aduce la Unión Europea para determinar el Tribunal competente para presentar la demanda y conocer del proceso primero se deberá comprobar que: no haya sumisión tácita (art. 26), en caso de que no haya se revisará que no haya un acuerdo previo *inter partes* sobre el foro competente que cumpla los requisitos del art. 23 para que pueda operar la autonomía de la voluntad (art. 25), de no ser así se aplicará el foro de protección relativo a contratos individuales de trabajo descrito en el art. 21 o 22 dependiendo de a quién le corresponda el papel de demandado o demandante.

---

<sup>42</sup> DE MIGUEL, Pedro A. “El nuevo reglamento sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones”, La Ley, Año XXXIV, Número 8013, 2013, pp. 5-11

<sup>43</sup> GARCIMARTÍN, Francisco J. *Op. Cit.* Pp.134-138.

## IV. DERECHO APLICABLE

### 1. Normativa europea.

En caso de que surja un conflicto entre las partes que forman una relación a la par, y éste quiera someterse a un proceso judicial para poder resolverse, como he descrito en el punto anterior, primero se ha de determinar el Tribunal Competente.

Una vez se ha concluido cuál es el foro al que se van a someter las partes falta concretar cuál será el derecho aplicable al proceso, deberé determinar la norma de conflicto que localiza la situación concreta en un Estado específico para que a través de su ordenamiento jurídico ponga solución al conflicto.<sup>44</sup> Esto es necesario debido a que el elemento de internacionalidad suscita dudas respecto si se debe aplicar el derecho del foro del domicilio del Au pair, el de la familia de acogida, otro escogido por las partes bajo acuerdo o cualquier otra normativa relacionada al supuesto.

Como las relaciones internacionales a veces implican la aparición de conflictos que involucran a distintos países, esto implica un elemento de incertidumbre. Se debe a que las partes no saben cuál es el Tribunal ante el que deberán someterse para resolver los posibles conflictos que puedan surgir, tampoco la ley aplicable al supuesto ni si la decisión emitida por dicho tribunal podrá ser reconocida en otro estado distinto de aquel que la emitió.<sup>45</sup>

Al no existir un Derecho Internacional común para todos los países que pueda regular todo aquello relacionado con la solución de un conflicto internacional se crea un ambiente de incertidumbre.

---

<sup>44</sup> CALVO, A. / CARRASCOSA “*Derecho Internacional Privado*” Granada: Ed. COMARES, 2012, pp. 305-311.

<sup>45</sup> MARTÍNEZ, William “*La ley aplicable a los contratos internacionales en defecto de elección: el artículo 4 del Reglamento Roma I*”, Madrid, 2012, pp. 28-50.

Disponible en: [http://e-](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15110/williamf_martinez_luna_tesis.pdf?sequence=1)

[archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15110/williamf\\_martinez\\_luna\\_tesis.pdf?sequence=1](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15110/williamf_martinez_luna_tesis.pdf?sequence=1)

[Visitado el 4/04/2017]

En un intento de solucionar esta inseguridad jurídica generalizada en éste ámbito la UE ha ido desarrollando una serie de tratados internacionales y directivas al respecto paralelamente a la creación de instrumentos reguladores creados por la coordinación de la iniciativa privada en supuestos determinados del comercio internacional como la nueva *lex mercatoria* o el arbitraje internacional.

En el supuesto que nos acontece, nos centraremos en estas disposiciones expedidas por la UE que pretende conseguir una uniformidad reguladora de estos campos que, sin ser relevante el tribunal del Estado Miembro que conozca del litigio, permite que la ley aplicable a las situaciones internacionales sea la misma. Así, además de evitar el *fórum shopping*<sup>46</sup>, permite que se resuelva el conflicto de leyes que surge cuando más de un derecho nacional vigente, entendiendo que están todos en un régimen de igualdad jurídica, es aplicable a un mismo conflicto jurídico como sucede en los posibles litigios surgidos de las relaciones a la par.

De esta forma se crea, a destacar, el Reglamento 593/2008, del 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales y el Reglamento 864/2007, de 11 de julio, sobre la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales entre otros instrumentos normativos.

## **2. Determinación del derecho aplicable.**

Debido a que no hay ningún tratado bilateral ni multilateral aplicable al caso concreto de los/las *Au pairs* sobre derecho aplicable, como sucedía en competencia judicial, deberemos aplicar alguno de estos instrumentos normativos creados por la UE. Por tanto, nos centraremos en el Reglamento 593/2008 también conocido como Roma I debido a que, como he detallado anteriormente, la

---

<sup>46</sup> El *Forum shopping* según el profesor Antonio Javier Adrián Arnaiz en su obra "*Forum non conveniens* y *fórum shopping* en el sistema comunitario de competencia judicial y ejecución de sentencias", Valladolid, 1992, pp. 2, 2º párr.: "*El fenómeno del forum shopping radica en la búsqueda por parte del demandante del juez o tribunal del que espera una decisión favorable a sus intereses.*" Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/3025/1/ForumNonConveniens.pdf> [Visitado el 4/04/2017]

colocación Au pair es de carácter contractual en tanto que se firma un contrato *interpartes* en forma de acuerdo.

## **2.1. Análisis Roma I**

Para poder aplicar este reglamento, se ha de tener en cuenta que la celebración del contrato o acuerdo debe de ser posterior al 17 de diciembre de 2009, si fuera en fecha anterior a esta el reglamento que deberíamos aplicar es el predecesor a Roma I de 2008, el Convenio de Roma de 1980.

Una vez cumplido el ámbito de aplicación temporal debemos ver si el ámbito de aplicación material también se cumple y en qué medida. Como ya he expuesto, la materia concuerda debido a que estamos ante un supuesto de relación contractual mediante un acuerdo entre la familia de acogida y el/la joven a la par pero cabe puntualizar que este Reglamento solamente regula la validez en cuanto al fondo y a la forma del contrato porque debido a la exclusión de su propio art. 1.2 a) no puede regular en materia de capacidad. Para poder regular este asunto, se debería acudir a la normativa interna de los estados relacionados al caso que regulan sobre capacidad, por ejemplo, en el caso español se debería aplicar el art. 9.1 y 10.8 del Código Civil. Por ello, en cuanto a validez de capacidad derivada de un contrato, para determinar el derecho aplicable deberá acudirse a los derechos internos de los Estados por lo que cabe la posibilidad de que dos jueces de distintos estados que resuelvan sobre dicha materia en el mismo caso lleguen a soluciones totalmente opuestas.<sup>47</sup>

El Reglamento Roma I es claramente partidario de que las partes sean las que elijan el derecho aplicable en relación a sus intereses cosa que permite parcialmente la superación de la inseguridad jurídica que causan las relaciones contractuales internacionales. Debido a que el contrato es la máxima expresión de la autonomía de la voluntad de las partes tiene sentido que el Reglamento que regula estas relaciones presuponga que las partes escogerán la ley que se usará para regir el contrato. Así es visto también por Stefan Leible, el cual considera

---

<sup>47</sup>GARCIMARTÍN, Francisco J. *Op. Cit.*, pp.351-355.

que: “El Reglamento Roma I parte del principio de la libertad de elección del derecho. Ello se deriva ya de su Considerando 11, que destaca especialmente el significado de la libertad de elección del derecho como «una de las claves del sistema de normas de conflicto de leyes en materia de obligaciones contractuales», y se recoge posteriormente por el art. 3, relativo a la conexión subjetiva, que establece que el contrato se rige, por norma general, por la ley elegida por las partes.”<sup>48</sup>

Esta elección puede ser la de cualquier derecho sin necesidad de que tenga relación con el contrato por lo que es posible escoger un derecho neutral para las partes. Lo que no podrán escoger nunca es la *lex mercatoria*.

La creación de la cláusula que contenga la elección de la ley aplicable debe hacerse de forma expresa o tácita entre las partes y siempre teniendo en cuenta los criterios de validez del derecho que resultaría aplicable si se valida esta elección.<sup>49</sup>

Gracias al art. 3.1. del reglamento se permite la elección parcial siempre que se trate de una parte separable del contrato, es decir, que no se rompa la estructura interna del contrato y además puede cambiarse la ley que rige el contrato por el art. 3.2. Aunque esto no afecta a la validez formal del contrato ya que se rige por el art. 11 ni tampoco a los derechos de los terceros a los que afecta el acuerdo.

Por otro lado, al estar ante un contrato individual de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en la jurisprudencia de la UE, para determinar la ley aplicable debemos usar el art. 8 del Reglamento Roma I que, como en Bruselas I bis, acoge una norma dirigida a proteger al trabajador.

En este artículo se prevé que prime la elección de ley por las partes en conformidad con el art. 3 descrito anteriormente, pero *a posteriori* se introduce

---

<sup>48</sup> LEIBLE, Stefan “La importancia de la Autonomía conflictual para el futuro del derecho de los contratos internacionales”, Baviera, 2010, pp. 220 párr. 20.  
Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1075/393> [Visitado el 4/04/2017]

<sup>49</sup> LEIBLE, Stefan *Ibid.*, pp. 220, párr. 25

una limitación en caso de que mejore o no la ley que debería de haber sido aplicable en defecto de la ley elegida. Ésta se aplicará en caso de que las condiciones sean mejores para el trabajador, sino se aplicará la ley elegida por las partes en un intento de resolver el desequilibrio marcado por este tipo de contratación en la que se desprende que el trabajador es la parte débil y hay una necesidad normativa de protegerlo. Así lo expresa Francisco J. Garcimartín, y cito: “*Las partes pueden elegir la ley aplicable al contrato individual de trabajo; no obstante, esta elección no podrá privar al trabajador de la protección que le ofrecen las normas imperativas de la ley que sería aplicable en defecto de dicha elección. Esto es, la autonomía de la voluntad sólo juega a favor del trabajador.*”<sup>50</sup>

También puede suceder que en el acuerdo realizado entre el Au pair y la familia no se haya precisado una cláusula determinando el derecho aplicable. En ese caso, el contrato se regirá por las normas del Estado Miembro en el que el Au pair preste habitualmente su trabajo. Cuando este estado no pueda determinarse se aplicará la ley del Estado Miembro en el que se encuentre el establecimiento donde haya prestado el trabajo. Si aplicamos la lógica podemos observar que, en ambos supuestos, en este tipo de régimen, es el mismo Estado debido a que ambos son el domicilio de la familia de acogida.<sup>51</sup>

Por lo que, en resumen, quiere decir que en caso de que no se haya escogido el derecho aplicable se aplicarán las normas imperativas y dispositivas del Estado Miembro en el que tenga el domicilio la familia de acogida mientras que las materialmente imperativas serán las del foro del Tribunal que está conociendo el proceso gracias a lo dispuesto en las normas de competencia judicial internacional del Reglamento Bruselas I bis.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> GARCIMARTÍN, Francisco J. *Op. Cit.*, pp.378 (segundo párr.).

<sup>51</sup> ÁLVAREZ, Marta “*El contrato de trabajo internacional y su regulación en Derecho Internacional Privado español*”, Tenerife, 2014, pp. 41. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/188/El+contrato+de+trabajo+internacional+y+su+regulacion+en+Derecho+Internacional+Privado+espanol.pdf?sequence=1> [Visitado el 5/04/17]

<sup>52</sup> IGLESIAS, J. / ESPLUGUES, C. / PALAO, G. *Op. Cit.*, pp. 309-311.

Aunque ya se hayan establecido las normas para determinar el derecho aplicable, el art. 8 en el apartado 4 introduce una cláusula de excepción que yo entiendo como una “vía de escape para el juez”. Una vez ya se haya concretado el derecho aplicable al supuesto, si el juez entiende que hay otro derecho de otro estado que presente “*vínculos manifiestamente más estrechos*” será éste el que finalmente se aplicará.<sup>53</sup>

Finalmente, señalar que cuando ya no estemos tratando temas de validez del contrato sino de inadmisión o denegación de una solicitud, de la renovación o la retirada de la autorización que es necesaria que pidan los jóvenes no europeos como he explicado en el apartado de régimen de entrada no europeo, el derecho aplicable en esta materia será el derecho nacional del Estado miembro de acogida de acuerdo con el art. 34.5 de la Directiva Europea 2016/801.

---

<sup>53</sup> GARCIMARTÍN, Francisco J. *Op. Cit*, pp. 378.



## **CONCLUSIONES**

Teniendo presente todo el trabajo de investigación jurídica realizado hasta ahora, creo firmemente que he dado respuesta a las dudas planteadas al inicio de mi estudio. Habiendo superado así, los obstáculos en relación a la carencia de información existente respecto el régimen de la colocación Au pair.

Para mi sorpresa, a principios del s. XIX ya había jóvenes que desarrollaban una actividad a la par iniciando así un tipo de contratación que se ha ido desarrollando conceptual y normativamente hasta día de hoy.

Esta evolución normativa, bajo mi punto de vista, despegó principalmente gracias al Acuerdo Europeo de 1969 y ha llegado a su punto culminante a día de hoy con la Directiva 2016/801 que desarrolla normativamente la entrada de los jóvenes a la par originarios de terceros países a Europa para desarrollar esta actividad. He entendido que este último instrumento se creó debido a la carencia de regulación sobre este aspecto y, que por tanto, surgió para dar respuesta a una necesidad.

El procedimiento de entrada de los Au pairs que ya tienen nacionalidad europea es mucho más sencillo que aquellos que no la tienen. Esto es debido a que los primeros ya poseen el derecho de circular y residir libremente en el territorio europeo, gracias a la Directiva 2004/38, y, en cambio, los segundos deben de realizar una serie de trámites y solicitudes al Estado miembro de acogida mucho más complejos, como es la del permiso de residencia. Este procedimiento se recoge en la Directiva 2016/801.

Por otro lado, el procedimiento de creación del acuerdo que deben realizar ambas partes de la relación Au pair es común para todos los jóvenes indistintamente de cuál sea su nacionalidad de origen. Dónde se recogen las disposiciones mínimas que debe contener este contrato es en el Acuerdo Europeo de 1969, que, bajo mi parecer contiene un articulado muy desactualizado.

Determinar la naturaleza jurídica de este tipo de colocación ha sido todo un reto debido a que dependiendo del ordenamiento jurídico que se tome como referencia, la contratación Au pair es considerada o no como relación laboral.

Por una parte, algunos derechos internos expresan en su jurisprudencia que la actividad que realizan éstos jóvenes no cumple con los elementos característicos de la laboralidad y, a parte, los excluyen directamente de esta categorización a través de sus normas internas. Un ejemplo de ello es España, donde se excluye a través del art. 2.2 del RD 1620/2011, por el cual se entiende que las prestaciones que realizan los Au pairs son de carácter marginal y no pueden considerarse de carácter laboral.

Por otro lado, la Unión Europea considera que sí que se trata de una relación laboral con todo lo que ello conlleva como bien expresa el TJUE en la polémica sentencia *Payir vs. Queen* C-294/06. Así, podemos observar una sorprendente discordancia normativa al respecto entre la doctrina nacional de los Estados miembros y la doctrina comunitaria de la UE.

Una vez clasificada la naturaleza jurídica de la colocación Au pair, esto me ha permitido concretar la competencia judicial internacional y el derecho aplicable al que deben someterse las partes en caso de litigio.

En relación a la competencia judicial es de aplicación el Reglamento 1215/2012. En caso de que no haya sumisión tácita ni expresa, que la habrá siempre y cuando se cumplan los requisitos del art. 23, se aplicará el foro de protección sobre el contrato individual de trabajo (art. 21-23) que pretende dar una ventaja procesal a la parte más débil de la relación, es decir, el trabajador Au pair, permitiendo que los Tribunales competentes sean los del Estado miembro de acogida.

En lo que respecta al derecho aplicable, he analizado el Reglamento 593/2008, que, de nuevo, en caso de que no haya ni sumisión tácita ni expresa, se aplicará el art. 8 que pretende proteger a los trabajadores. Como resultado, el Derecho aplicable será aquel por el que se rija el Estado miembro de la familia de acogida a menos que el juez aprecie que hay otro que manifieste vínculos más estrechos.

Finalmente apuntar que espero que mi trabajo sirva de ayuda a todos aquellos jóvenes que pretenden ser o sean Au pairs y que consiga responder a las dudas de aquellos, que como yo, por mera curiosidad nos habíamos planteado sobre el tema en cuestión.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **Normativa**

#### **- *Normativa internacional, institucional y comunitaria***

Acuerdo Europeo sobre la colocación “Au pair”, hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969.

Recomendación Europea de adhesión al Acuerdo Europeo sobre la colocación “Au pair” del 20 de noviembre de 1984.

Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros por la que se modifica el Reglamento (CEE) no 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE.

Directiva 2004/114/CE, del 13 de diciembre, relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado.

Directiva 2005/71/CE, del 12 de octubre, relativa a un procedimiento específico de admisión de nacionales de terceros países a efectos de investigación científica.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al ECOSOC y al Comité de las Regiones, del 13 de julio, COM (2010)373 final sobre la *Reafirmación de la libre circulación de trabajadores: derechos y avances importantes*”, Bruselas, 2010.

Dictamen del Comité de las Regiones 114/2014, del 14 de abril, relativo a investigadores, estudiantes, voluntarios y otros grupos procedentes de terceros países

Exposición de motivos del Consejo: Posición (EU) n° 9/2016 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación Au pair

Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de

países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación Au pair.

Reglamento (CE) 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

Reglamento (CE) n o 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales.

#### **- Normativa de Derecho autónomo**

Código Civil arts. 1.101, 1.124, 142-153.

Ley Orgánica 2/2009, del 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

#### **Jurisprudencia**

##### **- Tribunal de justicia de la Unión Europea**

STJCE de 3 de julio de 1986, *Lawrie* contra *Blum*, Asunto C-66/85.

STJCE de 26 de febrero de 1992, *Bernini*, Asunto C-3/90.

STJCE de 12 de mayo de 1998, *Martínez Sala*, Asunto C-85/96.

STJCE de 7 de septiembre de 2004, *Trojani*, Asunto C-456/02.

STJCE de 17 de marzo de 2005, *Karl Robert Kranemann* contra *Land Nordrhein-Westfalen*, Asunto C-109/04.

STJCE del 24 de enero de 2008, *Payir* contra *Queen*, Asunto C-294/06.

STJCE de 19 de noviembre de 2002, *Kurz*, Asunto C-188/00.

##### **- Tribunal Superior de Justicia**

STSJ de Castilla-León (sede Valladolid), de 22 de mayo de 2000, recurso 564/2000

STSJ de Andalucía (sede Granada), de 17 de setiembre de 2001, recurso 1278/200-

STSJ Cataluña, de 29 de octubre de 2014, Recurso 4445/2014.

## Manuales

CALVO, A. / CARRASCOSA “*Derecho Internacional Privado*” Granada: Ed. COMARES, 2012.

FERNÁNDEZ, J. / SÁNCHEZ S. “*Derecho Internacional Privado*” Pamplona: Ed. Civitas, 2015.

GARCIMARTÍN, Francisco J. “*Derecho Internacional Privado*” Pamplona: Ed. Civitas, 2016.

IGLESIAS, J. / ESPLUGUES, C. / PALAO, G. “*Derecho Internacional privado*” Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2015.

## Monografías, artículos, tesis y obras especializadas

ÁLVAREZ, Marta “*El contrato de trabajo internacional y su regulación en Derecho Internacional Privado español*”, Tenerife, 2014. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/188/El+contrato+de+trabajo+internacional+y+su+regulacion+en+Derecho+Internacional+Privado+espanol.pdf?sequence=1> [Visitado el 5/04/17]

AMAIZ, Javier “*Forum non conveniens y fórum shopping en el sistema comunitario de competencia judicial y ejecución de sentencias*”, Valladolid. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/3025/1/ForumNonConveniens.pdf> [Visitado el 4/04/2017]

ARENAS, Rafael “*El derecho internacional privado y el Estado en la era de la Globalización: la vuelta a los orígenes*”, Vitoria, 2007. Disponible en: [http://www.ehu.eus/cursosderechointernacionalvitoria/ponencias/pdf/2007/2007\\_1.pdf](http://www.ehu.eus/cursosderechointernacionalvitoria/ponencias/pdf/2007/2007_1.pdf) [Visitado el 25/02/2017]

CHUANG, Janie “*The U.S. Au Pair program: labor exploitation and the myth of cultural exchange*”, USA, 2013. Disponible en: <http://harvardjlg.com/wp-content/uploads/2013/09/Chuang.pdf> [Visitado el 15/01/2017]

DE MIGUEL, Pedro A. “*El nuevo reglamento sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones*”, La Ley, Año XXXIV, Número 8013, 2013.

ETXABURU, Bittor “*Reglamento (UE) 1215/2012 en la conquista de la libre circulación de las resoluciones en el espacio judicial europeo*”, San Sebastián, 2015. Disponible en: <http://bittor-etxaburu.blogspot.com/2015/10/analisis-de-las-principales-novedades.html> [Visitado el 1/03/2017]

GRIFFITH, S. / SHARON L. “*The Au Pair and Nanny’s Guide to Working Abroad, Vacation Work*”, Oxford: Ed. Vacation Work, 1997.

LEIBLE, Stefan “*La importancia de la Autonomía conflictual para el futuro del derecho de los contratos internacionales*”, Baviera, 2010.

Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CDT/article/view/1075/393> [Visitado el 4/04/2017]

LOPEZ, J. / TOSCANI, D, “*El trabajo de los empleados del hogar, aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*”, Valencia, 2005.

Disponible en:

<http://www.mujerespalante.org/uploads/documentos/ssocialpropuestasdelareforma-aad.pdf> [Visitado el 27/01/2017]

MARTÍNEZ, William “*La ley aplicable a los contratos internacionales en defecto de elección: el artículo 4 del Reglamento Roma I*”, Madrid, 2012.

Disponible en: [http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15110/williamf\\_martinez\\_luna\\_tesis.pdf?sequence=1](http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/15110/williamf_martinez_luna_tesis.pdf?sequence=1) [Visitado el 4/04/2017]

OYARCE-YUZZELI, Aarón “*El Derecho Internacional Público y el Derecho Internacional Privado*”, Revista Vis Iuris nº1, Colombia: vol. 1, Enero-junio 2014.

PEDRAJAS, A. / LÓPEZ, I “*La actividad Au pair y los trabajos complementarios de los estudiantes acogidos por un Estado miembro, a efectos del derecho a obtener permisos de residencia y obtener permisos de residencia y trabajos duraderos, contemplado en la decisión nº 1/80 del Consejo de Asociación CEE/Turquía. (Comentario a la STJCE de 24 de enero de 2008, Asunto C-294/06)*”, Revista Noticias de la Unión Europea, nº 286 (2008).

QUESADA, Rosa, “*El trabajo Au pair: entre la laboralidad y la tutela extralaboral*” artículo de “*Trabajo subordinado y trabajo Autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo: Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán.*” Vol.II, Madrid: Ed.Tecnos, 1999.

SARTI, Rafaella “*The globalization of domestic service – An historical perspective*” In H. Lutz, “*Migration and domestic work*”, Alemania, Ed. Routledge, 2008.

VELASCO, Rosa M<sup>a</sup>, “*Una aproximación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y figuras afines*”, Valladolid, 2015. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/15135/1/TFG-L%20938.pdf> [Visitado el 27/01/2017]

**Otros: artículos y documentales no jurídicos**

CORREA, Lucía “*World class nannies: una aproximación sobre la situación de las Au pairs en Argentina*”, Buenos Aires, 2013.

CHUANG, Janie “*The U.S. Au Pair program: labor exploitation and the myth of cultural exchange*”, USA, 2013.

Disponible en: <http://harvardjlg.com/wp-content/uploads/2013/09/Chuang.pdf>  
[Visitado el 15/01/2017]

Documental del programa “Fuera de Cobertura” de la cadena española *Cuatro* sobre los posibles conflictos que pueden surgir en la colocación Au pair.

Disponible en: [http://www.cuatro.com/fueradecobertura/a-carta/Au-pair-Explotacion-programa-completo\\_2\\_2290605248.html](http://www.cuatro.com/fueradecobertura/a-carta/Au-pair-Explotacion-programa-completo_2_2290605248.html) [Visitado el 25/02/2017]

## ANEXO I

### 1. Requisitos generales para la expedición de la Autorización (art. 7 Directiva 2016/801)

| <b>REQUISITOS GENERALES (Art. 7 Directiva 2016/801)</b> |   |
|---|---|
| 1.  | <p>Por lo que respecta a la admisión de un nacional de un país tercero, con arreglo a la presente Directiva, el solicitante <b>deberá:</b></p> <p>a) presentar un <b>documento de viaje válido</b>, según disponga el Derecho nacional, y, si así se exige, una solicitud de visado o un visado válido o, en su caso, un permiso de residencia válido o un visado para estancias de larga duración válido; los Estados miembros podrán exigir que el período de validez del documento de viaje cubra al menos la duración de la estancia prevista;</p> <p>b) Si es <b>menor de edad</b> conforme al Derecho nacional del Estado miembro en cuestión, presentar una <b>autorización paterna</b> o documento equivalente;</p> <p>c) presentar documentos que prueben que el nacional de un país tercero ha suscrito o, si así lo exige el Derecho nacional, ha solicitado suscribir un <b>seguro de enfermedad</b> para todos los riesgos cubiertos normalmente para los nacionales del Estado miembro en cuestión; el seguro deberá ser válido para la duración de la estancia prevista;</p> <p>d) si el Estado miembro así lo exige, presentar la <b>prueba del pago de las tasas exigidas</b> conforme al artículo 36 para tramitar la solicitud;</p> <p>e) presentar las pruebas que solicite el Estado miembro en cuestión de que el nacional de un país tercero podrá disponer durante la estancia prevista de <b>recursos suficientes para cubrir los gastos de manutención</b> sin recurrir al sistema de ayudas sociales del Estado miembro, así como el coste del viaje de regreso. Se evaluará individualmente de cada caso y tendrá en cuenta los recursos procedentes de distintas fuentes. (mirar apartado 3)</p> |
| 2.  | Los Estados miembros podrán exigir al solicitante que facilite la <b>dirección del nacional de un país tercero</b> de que se trate en su territorio.  |
| 3.  | Los Estados miembros podrán indicar una <b>cantidad de referencia que estimen como «recursos suficientes»</b> en el sentido del apartado 1, letra e).   |
| 4.  | La <b>solicitud se presentará y examinará</b> cuando el nacional de un país tercero esté residiendo fuera del territorio del Estado miembro en el que el nacional de un país tercero desea ser admitido, o cuando el nacional de un país tercero ya esté residiendo en ese Estado miembro como titular de un permiso de residencia válido o de un visado para estancias de larga duración. Como excepción se podrá aceptar cuando ya esté en este territorio en caso de que se le permita su estancia de forma legítima.  |
| 5.  | Los Estados miembros determinarán si las <b>solicitudes deben ser presentadas</b> por el nacional de un país tercero, por la entidad de acogida o por cualquiera de los dos.  |
| 6.  | Se <b>denegará la admisión</b> a los nacionales de países terceros a los que se considere que representan una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública.   |



2. Requisitos específicos para la expedición de la Autorización (art. 16 Directiva 2016/801).

| <b>REQUISITOS ESPECÍFICOS (Art. 16 Directiva 2016/801)</b> |   |
|--|---|
| 1.   | <p>Además de los requisitos generales exigidos en el artículo 7 el nacional de un país tercero <b>deberá:</b></p> <p>a) <b>Presentar un acuerdo entre el nacional de un país tercero y la familia de acogida</b>, en el que se determinen los derechos y obligaciones del nacional de un país tercero, en su condición de <b>au pair</b>, incluidos los pormenores referentes al dinero de bolsillo y las disposiciones para la asistencia a cursos del <b>au pair</b>, y el máximo de horas de las tareas familiares;</p> <p>b) <b>ser mayor de dieciocho años y menor de treinta</b>. En casos excepcionales, los Estados miembros podrán autorizar la admisión como <b>au pair</b> de un nacional de un país tercero que supere el límite de edad máximo;</p> <p>c) <b>aportar pruebas de que la familia de acogida o una organización mediadora en la colocación au pair en la medida en que el Derecho nacional así lo disponga, acepte hacerse responsable del nacional de un país tercero durante toda su estancia en el territorio del Estado miembro en cuestión, en particular en lo que respecta a los costes de estancia, alojamiento y riesgo de accidentes.</b></p> |
| 2.   | <p>Los Estados miembros podrán exigir que el nacional de un país tercero que solicite su admisión como <b>au pair</b> aporte pruebas de: un <b>conocimiento básico de la lengua del Estado miembro</b> de que se trate, o que <b>ha terminado sus estudios secundarios</b>, que posea una cualificación profesional o, en su caso, que cumple las condiciones para ejercer una profesión regulada, según disponga el Derecho nacional.</p>  |
| 3.   | <p>Los Estados miembros podrán decidir que la colocación <b>au pair</b> se lleve a cabo exclusivamente por <b>organizaciones mediadoras</b> en la colocación <b>au pair</b> en las condiciones fijadas en el Derecho nacional.</p>  |
| 4.   | <p>Los Estados miembros podrán exigir que los miembros de la familia de acogida tengan una <b>nacionalidad diferente a la del nacional de un país tercero</b> que solicite su admisión para colocarse como <b>au pair</b> y que no tengan ningún vínculo familiar con el nacional de un país tercero.</p>   |
| 5.   | <p>La dedicación a las tareas como <b>au pair</b> no superará el <b>máximo de 25 horas semanales</b>. El <b>au pair</b> tendrá al menos un día a la semana libre de tareas como <b>au pair</b>.</p>   |
| 6.   | <p>Los Estados miembros podrán fijar una <b>cantidad de dinero mínima</b> que deberá abonarse al <b>au pair</b> en concepto de <b>dinero de bolsillo</b>.</p>   |

## ANEXO II

### 1. Documento estándar del acuerdo entre el Au pair y la familia de acogida:

**Model Text**  
approved by the Committee of Ministers of the Council of Europe  
on 18 January 1972

**AGREEMENT**

relating to an au pair placement  
subject to the European Agreement on  
Au Pair Placement of 24 November 1969

\_\_\_\_\_

This agreement relating to an au pair placement is concluded between :

- (Mr) or (Ms) ..... (name)

- Place of residence .....  
..... REP. OF IRELAND.

hereinafter referred to as "the host" and

..... (name)

hereinafter referred to as "the au pair"

- born on<sup>1</sup> ..... 1966

- at ..... BARCELONA, SPAIN

- nationality ..... SPANISH

- place of residence<sup>2</sup> ..... BARCELONA, SPAIN

and (if the au pair is still a minor) her/his legal representative :

.....

<sup>1</sup> According to Article 4 of the European Agreement on Au Pair Placement, the au pair shall not be less than 17 or more than 30 years of age. Nevertheless, exceptions to the upper age-limit may be granted by the competent authority of the receiving country in individual cases when justified.

<sup>2</sup> If the place of residence differs from the place Of permanent residence, please state both addresses.

provided by AuPairWorld

**I. GENERAL CONDITIONS**

The au pair shall be received by the host family for a period of 6 months/unspecified period 1<sup>1</sup> (delete whichever does not apply) under the conditions laid down hereinafter. During this period, the au pair shall be given the opportunity to improve her/his education, in particular with regard to the English language, and to increase her/his general cultural development.

The agreement shall take effect from SEPTEMBER 2014 2

**II. DUTIES OF THE HOST**

II. 1. The host undertakes to receive the au pair into the family and to let her/him share the daily family life; in this connection, he makes the following declaration of which the au pair takes note :

- that the family consists of 5 including 2 adults  
2 boys, aged of 4 + 9  
1 girls, aged of 10
- that the family lives in a house/~~flat~~ (delete whichever does not apply) consisting of 6 rooms including 3 bathroom(s), situated 5 km from a shopping centre, (distance) 5 km from an educational institution where appropriate courses in the English language are available.
- Occupation of the host CARE ASSISTANT / DISABILITY SERVICES
- Occupation of the host's spouse POLICEMAN
- The host employs the following domestic staff in the home: NONE
- The language normally spoken in the household is English

II. 2. The host shall provide board and lodging for the au pair and shall place at her/his disposal a separate suitable room/~~separate room shared with~~ (delete whichever does not apply) 3

<sup>1</sup> According to Article 3 of the European Agreement on Au Pair Placement, the initial period shall not exceed one year but may be extended to permit of a maximum stay of two years. Where the agreement has been concluded for an unspecified period, either party shall be entitled to terminate it by giving two weeks' notice.  
<sup>2</sup> According to Article 6 of the European Agreement on Au Pair Placement, the present agreement should be concluded preferably before the person au pair leaves the country in which she/he was resident and at latest during the first week of the placement.



II. 3. In addition, the host shall pay the au pair pocket money amounting to .....€ 80..... weekly.

II. 4. The au pair's hours of duty shall be organised in such a way as to allow her/him to follow courses, and to improve her/his general cultural development and knowledge of the language.

II. 5. The au pair shall have .....2..... free day(s) per week and shall have full opportunity to take part in religious worship <sup>1</sup>.

II. 6. (Each country should adopt a text according best with national circumstances resulting from the adaptation of one of the alternatives proposed below or a combination of both.)

The host undertakes to affiliate the au pair to the social security scheme in respect of the following benefits ..... <sup>2</sup>

~~The host shall take out a private insurance guaranteeing the au pair the following benefits..... <sup>2</sup>~~

~~The premium amounts to ..... per month. The whole/half of the premium (delete whichever does not apply) <sup>3</sup> shall be paid by the host.~~

II. 7. In the event of the au pair's falling ill, the host shall continue to provide board and lodging and shall give all appropriate care until such time as necessary arrangements have been made.

*Apply FOR A EUROPEAN HEALTH INSURANCE CARD [EHIC] WHICH ENTITLES YOU TO FREE HEALTH CARE.*

III. DUTIES OF THE AU PAIR

III. 1. The au pair undertakes to participate, for :.....100.....hours per ~~day~~ <sup>month</sup> <sup>4</sup> in day to day family duties by furnishing the following services *preparing some meals, light housework, e.g. hanging, making beds, cleaning bathroom, helping with homework*  
(specify the services the au pair will be required to perform)

III. 2. The au pair agrees to comply with any formality necessary on her/his part to enable the host to fulfil her/his obligations under paragraph II 6 of this agreement.

<sup>3</sup> According to Article 8, paragraph 1, of the European Agreement on Au Pair Placement, the au pair shall, where possible, occupy a separate room.

<sup>1</sup> According to Article 8, paragraph 3, of the European Agreement on Au Pair Placement, the au pair shall have at least one full free day per week, not less than one such free day in every month being a Sunday.

<sup>2</sup> The Protocol to the European Agreement provides that in the event of sickness, maternity, and accident benefits shall cover, as far as possible, the cost of medical treatment, pharmacy and hospital care.

<sup>3</sup> The possibility of making the au pair responsible for half the insurance premiums can only exist where a Contracting Party has made a reservation on this point at the time of ratification of the European Agreement on Au Pair Placement.

<sup>4</sup> According to Article 9 of the European Agreement on Au Pair Placement, the time effectively occupied in such services shall generally not be more than five hours per day.

III. 3. The au pair agrees to furnish without delay the medical certificate provided for in Article 5 of the European Agreement on Au Pair Placement<sup>1</sup>.

#### IV. MISCELLANEOUS PROVISIONS

IV. 1. If the agreement has been concluded for an unspecified period, it may be terminated by either party with two weeks' notice.

Regardless of whether the period concerned is specified or not in the event of serious misconduct by one of the parties, the other party may immediately terminate the agreement. Either of the parties may also terminate the agreement with immediate effect if serious circumstances make such instant termination necessary.

IV. 2. The parties also agree on the following *flexibility is very important due to use working unseeable hours at times. shifts will vary from 6 hours - 10 hours with some weeks busier than others but you will have good time off*

This agreement has been drawn up in three copies :

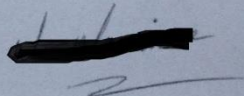
- one to be retained by the host,
- one to be retained by the au pair,
- one to be deposited with.....<sup>2</sup>

If the au pair is a minor, a further copy is to be handed over to her/his legal representative

Done at *Sullypasey* , on *08/06/14*

Signature of the au pair

Signature of the host



(if the au pair is a minor, signature of her/his legal representative)

Stamp of the competent authority or the body designated by it

<sup>1</sup> According to Article 5 of the -European Agreement on Au Pair Placement, the au pair's medical certificate shall have been established less than three months before placement and shall declare her/his general state of health.

<sup>2</sup> The name of the national competent authority or of the public body appointed by such authority or the private body authorised to deal with au pair placement.